



Direction Générale des Services
Direction Générale Adjointe Ressources
Direction des Ressources Humaines
Pôle environnement RH
Affaire suivie par :
Cécile GARCIA
CG/FGT

**COMITE TECHNIQUE
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

**Séance du 11 avril 2019
9 heures 30**

**HOTEL du DEPARTEMENT
Salle Catinat**

PROCES-VERBAL

Le 11 avril à 9 heures 30, le Comité technique du Département des Yvelines s'est réuni sous la présidence de Mme Josette JEAN, Conseillère départementale déléguée au personnel.

Représentants de la collectivité :

Mme Josette JEAN, *Présidente de séance*
Mme Elisabeth GUYARD, *membre suppléant remplaçant un titulaire*
Mme Myriam LEPETIT-BRIERE, *membre titulaire*

Représentants du personnel :

Syndicat CFDT :

M. Olivier BOYER, *membre titulaire*
M. Eric LE LIBOUX, *membre suppléant remplaçant un titulaire*

Syndicat CFE-CGC :

M. Serge VAGNER, *membre titulaire*

Syndicat CGT :

M. Tristan FOURNET, *membre titulaire*
Mme Lynda SALLES, *membre titulaire*
M. Stéphane TOPALIAN, *membre titulaire*
Mme Valérie PROISY-RAMAGE, *membre titulaire*
Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*
Mme Laurence GRENESCHE, *membre suppléant sans voix délibérative*

Syndicat FA :

M. Pascal GUILLET, *membre titulaire*
Mme Florence PENARD, *membre titulaire*

Syndicat FO :

Mme Isabelle HERVET, *membre titulaire*
M. Eric DUCHEMIN, *membre suppléant sans voix délibérative*

En qualité d'expert :

Mme Nadia BEN AYED, Directrice des affaires juridiques et des assemblées
Mme Angélique MISTRAL, Directrice des finances
M. Fabrice PATEZ, Directeur du territoire Boucle de Seine

Après vérification du quorum, la Présidente du Comité technique ouvre la séance et invite les membres présents à désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint. Sont respectivement désignés Mme Elisabeth GUYARD et Mme Isabelle HERVET.

I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SÉANCE DU 14 MARS 2019

- La Présidente du Comité technique soumet le procès-verbal de la séance du 14 mars 2019 à l'approbation des membres présents.
- Les représentants CGT indiquent que plusieurs de leurs demandes ont été prises en compte. Une a été omise page 3.
- La responsable adjointe du pôle environnement RH précise que cet oubli sera rectifié.

En l'absence d'observation, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

II – REGLEMENT INTERIEUR DE LA COLLECTIVITE (*Agenda social 2019*)

- La Responsable adjointe du pôle environnement RH précise que le règlement intérieur de la collectivité (RI) a fait l'objet de plusieurs échanges en amont du Comité Technique : une réunion de concertation-négociation le 4 avril, un groupe de travail avec les représentants du personnel le 9 avril complété par des échanges de mails. Toutes les remarques des organisations syndicales ont été étudiées, soit 47 observations qui ont donné lieu à 28 modifications du texte du règlement intérieur de la collectivité. La Responsable adjointe du pôle environnement RH souligne que les échanges sont fructueux et que 65% des remarques formulées par les organisations syndicales ont données lieu à une modification dans le règlement intérieur de la collectivité.

- Le représentant FO interroge sur le RI des véhicules de service qui était initialement prévu à l'ordre du jour du Comité technique. Il se dit satisfait de la production de ce document qui a désormais le mérite d'exister car il n'y avait pas jusqu'alors de document unique qui rassemblait l'ensemble des règles internes fixées au Département sur les véhicules. Un RI sur les véhicules de service est indispensable.

- Le représentant CFE-CGC évoque la charte SI. Le droit à la déconnexion y est-il intégré dans le règlement intérieur de la collectivité ? Concernant la confidentialité des messageries **professionnelles** des agents : dans quels cas la collectivité peut-elle être autorisée à la consulter ? Cette thématique avait été évoquée en CAP pour la situation d'un agent traitée L'institution avait **à cette occasion** produit une note juridique **« justifiant » de la consultation de la messagerie de l'agent** par sont le manager La CFE-CGC demande que les agents soient informés de la règle en la matière. **La CFE-CGC** s'interroge également sur **les éléments contradictoires** présentations différentes du RI des véhicules de service qui leur ont été proposées.

- Les représentants CGT expliquent que le vote du RI donne une valeur juridique aux chartes. Comment voter un RI qui renvoie à des chartes qui ne sont pas conformes à la loi ? Le droit à la déconnexion doit être intégré. Un RI, comme une charte, peuvent permettre d'améliorer ce qui est prescrit par la loi. Les représentants de la CGT précisent que rien n'empêche la collectivité de voter des points d'amélioration du droit. Ils considèrent qu'ils auraient pu aborder différemment le travail sur le RI en mettant en avant des propositions **d'améliorations** qu'ils évoquent dans d'autres cadres. Ils se sont conformés à la demande de l'institution et ont travaillé sur la photographie de la collectivité, **la transcription de l'existant**. Ils constatent que le RI est plus axé sur la notion de devoir que sur les droits des collaborateurs (à l'information, à l'égalité des agents...). Ils reconnaissent la prise en compte de leurs remarques, toutefois ils auraient préféré que le droit des agents soit plus explicité dans le document. Ils ne voteront pas pour, car des éléments sont inscrits dans le document avec lesquels ils ne sont pas en accord notamment pour le plan de promotion, **mais s'abstiendront**. L'accord sur la QVT n'est pas retrouvé dans la version finale. Ils tiennent à indiquer qu'ils seront vigilants sur le nombre de procédures disciplinaires qui s'appuieraient sur le nouveau RI.

- Les représentants FA se disent satisfaits de la volonté de l'institution d'établir un RI. Ils remarquent la qualité du travail effectué et des échanges lors des divers groupes de travail. Ils sont conscients que les documents sont amenés à évoluer mais rejoignent le représentant FO sur le

positionnement concernant le RI des véhicules. Ils demandent que soit indiqué l'objet précis du vote sur ce dossier.

- La Responsable adjointe du pôle environnement RH rappelle que le vote sur RI des véhicules de service est reporté au Comité technique du 13 juin à la demande des représentants du personnel afin qu'il soit travaillé en groupe de travail le 18 avril prochain. La Responsable du parc automobile pourra répondre à leurs questionnements à cette date. Le paragraphe concernant les véhicules de service du RI de la collectivité sera en cohérence avec le RI des véhicules de service lorsque celui-ci sera adopté. La Responsable adjointe du pôle environnement RH précise que la charte SI est en cours d'actualisation et que le droit à la déconnexion y est déjà inscrit. Aussi, elle propose que le paragraphe concernant le RI des véhicules soit reporté au vote du prochain Comité technique, soit le 13/06. Un lien avec renvoi sur l'accord sur la QVT sera intégré dans le règlement intérieur de la collectivité.

- La Directrice des affaires juridiques et des assemblées rappelle que l'objectif n'est pas aujourd'hui de fixer les modifications à apporter aux chartes. Ce ne sont que des renvois. Elle rappelle que l'employeur a un droit à consultation de la messagerie de ses agents dans un cadre disciplinaire (l'exception étant que la mention « personnel et confidentiel » soit indiquée dans l'objet). Il est précisé que l'objectif d'une charte n'est pas de créer des droits mais d'apporter une vision pédagogique du droit existant. Un RI ou une charte ne crée aucun droit supplémentaire sur la réglementation existante. Une charte a uniquement une valeur pédagogique mais nullement réglementaire ou législative c'est pourquoi leur contenu peut être adapté et modifié. La charte SI ne prévoit pas d'éléments qui contredisent la loi.

En termes de valeur juridique, la loi ou la jurisprudence sont des garanties supérieures à celle d'un RI ou d'une charte, il est donc inutile de focaliser sur la charte car le droit des usagers est encadré par la loi. Aujourd'hui le RI doit reprendre les droits et devoirs des agents avec des renvois aux chartes pour éclairer les agents. Il n'y a pas d'enjeu sur ces questionnements qui n'auront comme conséquence que de retarder la mise en œuvre du RI pourtant attendu de tous. La Directrice des affaires juridiques et des assemblées indique qu'il est possible de surseoir sur un point du règlement et de voter malgré tout le RI de la collectivité. Le document actuel fait 55 pages, l'objectif est qu'il reste lisible, il ne faut pas trop le nourrir.

- La Directrice des ressources humaines rappelle que les chartes ou un règlement intérieur peuvent évoluer afin de s'adapter à la réglementation et aux évolutions des pratiques, notamment en matière informatique. Concernant la demande des représentants sur les précisions à apporter sur l'usage que peut faire la collectivité de la messagerie de ses collaborateurs ; ce point pourra être amendé dans une version ultérieure du RI à l'occasion de la révision de la charte informatique. Le point du RI sur les véhicules de services pourra être amendé afin d'être en corrélation avec les informations contenues dans le règlement des véhicules de service du Département qui est en cours de formalisation. La Directrice des ressources humaines demande un vote pour le RI de la collectivité tel qu'il est présenté aujourd'hui.

- La Présidente du Comité technique confirme que le RI voté aujourd'hui pourra toujours être revu et amendé.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des représentants du personnel :

Abstention :	6 représentants CGT
Avis favorable :	2 représentants CFDT
	1 représentant CFE-CGC
	2 représentants FA
	1 représentant FO

III – AJUSTEMENT DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION DES FINANCES

- La Directrice des finances présente le dossier.

Les ajustements principaux concernent le Pôle comptabilité et gestion financière et le Pôle budget et prospective, afin de décliner l'organisation aux trois DGA de la Collectivité et auprès des opérateurs départementaux. Chaque direction disposera à minima d'un référent dédié : référents comptable, budgétaire et contrôle de gestion conformément au positionnement de la Direction des finances comme direction ressources proposant des expertises et des services à l'ensemble des directions. L'ajustement de

L'organisation est conduite en cohérence avec des objectifs managériaux : développement de parcours professionnels au sein de la Direction, accompagnement des potentiels détectés et constitution d'expertises. Il est également tenu compte des départs en retraite annoncés sur l'année 2019 afin d'organiser la transmission des acquis professionnels. Les ajustements de périmètres sont ainsi définis en concertation avec les équipes et avec l'accord des agents concernés. Ils conduisent à un changement de site de travail (MIGNOT / ALPHA) pour 11 collaborateurs, sur la base du volontariat. Les collaborateurs ont été informés sur le principe de l'ajustement de l'organisation au travers de réunions d'équipes et d'entretiens individuels.

Un poste de chef de service (fonction actuellement assurée par le Responsable de Pôle) est créé au Pôle comptabilité et gestion financière et les deux postes d'adjoint au chef de service sont supprimés. Le pôle est désormais constitué de trois services comptables opérationnels organisés autour de référents comptables par direction et opérateur et d'un service comptabilité générale. Cette transformation tient compte des évolutions des missions du service, dans le contexte de la dématérialisation, de la centralisation de la fonction comptable ainsi que de la refonte et la modernisation des processus.

Les périmètres des quatre services du Pôle budget et prospective (3 services budgétaires opérationnels et un service synthèse budgétaire) sont ajustés. Ainsi, le service budget ressources fusionné avec le service structures départementales, recentré sur des missions budgétaires, devient « Service budget DGAR-DGS-opérateurs départementaux ». Le service budget DGAT fusionné avec le service budget DGAJQV devient « Service budget DGAT-DGS(DEJ) ». Le Pôle contrôle de gestion quant à lui voit les portefeuilles des contrôleurs de gestion ajustés à la marge afin de tenir compte des périmètres des 3 DGA.

La mise en œuvre de la présente évolution d'organisation est prévue au 1^{er} mai 2019.

- Le représentant FO s'interroge sur l'organigramme. Une autre organisation est-elle envisagée du fait du départ à la retraite d'une grande partie des encadrants entre octobre et avril ? Cela occasionnera-t-il un redéploiement des missions ? Une mutualisation sur les fonctions financières et comptables avec 92 se dessine-t-elle ? Les 11 agents concernés vont-ils déménager en mai ? Il remarque qu'aucune référence à la nomenclature RIFSEEP n'est faite sur les fiches de poste (FP). Est-ce que ce sont les agents déjà en activité qui seront recrutés sur le poste ? Il demande également la reconnaissance de la fonction d'agent administratif et financier au vu des futures évolutions métiers dans la nomenclature.

- Le représentant CFE-CGC salue la volonté de visibilité et d'adaptation aux autres Directions clientes ainsi que le souhait de monter en compétence des agents. Il s'interroge sur la capacité d'accueil du bâtiment ALPHA pour accueillir les 11 agents. **Par ailleurs, la montée en charge de travail des managers concernés par un périmètre d'intervention élargie sera-t-il valorisé au travers d'une évolution de l'IFSE et du CIA ?**

- Les représentants CGT présentent la situation d'un agent qui a appris en rentrant de congés le 9 avril qu'il devait déménager sur ALPHA le 10 sans qu'aucune précision ne lui ait été faite sur sa fiche de poste ni sur son positionnement RIFSEEP. La Directrice des finances parle de montée en compétence pour certains agents mais dans le cas de cet agent c'est 80% de ses missions qui se sont vues modifiées. La question est de savoir si cette situation aurait dû passer en CAP ? Ils rejoignent le représentant CFE-CGC. Ils demandent que ne soit pas oubliée l'adaptation sollicitée des collaborateurs au travers du CIA compte tenu de l'effort fourni sur l'année et de l'IFSE pour tenir compte de l'évolution de l'expérience de l'agent. Un regard particulier est à avoir ne serait-ce qu'en terme de changement géographique. Ils remarquent que la mise en place de cette réorganisation s'est construite autour des périmètres des DGA. Un organigramme sur un nouveau poste de DGA innovation est en ligne sur l'intranet. **Il ne nous a pas été soumis au préalable au Comité technique.** Cette réorganisation en a-t-elle tenu compte ?

- Les représentants FA demandent si les agents en poste seront prioritaires sur les nouveaux postes. Quel est le positionnement du chef de service dans l'organigramme ? Ils souhaitent que leur soient envoyées la version antérieure des deux fiches de poste afin d'avoir un point de comparaison et juger de leur évolution.

- La Directrice des finances indique qu'aucun redéploiement n'est à ce stade prévu. La comptabilité du social reste au social. Le changement de manager stratégique n'aura pas d'incidence. La mutualisation avec les Hauts-de-Seine n'est pas prévue aujourd'hui. Il s'agit de la comptabilité qui déménage sur ALPHA, les agents changent uniquement de domaines d'intervention (passage de la RH au mobilier par exemple). Chacun s'est positionné selon ses souhaits. Le Directeur de mission auprès du DGAT a été rencontré pour le déménagement mais pour le moment la date effective n'est pas déterminée. Une communication sera

faite dès que la date sera connue afin que les collaborateurs déménagent dans de bonnes conditions. Concernant le cas individuel présenté par les représentants CGT, une information orale avait été communiquée en amont au collaborateur en question. L'installation à Guyancourt lui avait été expliquée. Elle admet qu'à son retour, l'agent a pu être perdu et qu'une information plus formelle aurait pu avoir lieu. Sa fiche de poste n'a pas été modifiée à 80%. Pour la fonction de chef de service comptabilité générale, c'est une création de poste. Le poste est vacant sur la fonction de référent recettes projets immobiliers. L'idée est de permettre un reclassement des deux agents dont les missions sont supprimées. Les postes seront mis en ligne mais chacun sera libre de postuler. Ils seront proposés prioritairement aux agents concernés. Pour répondre à la question des représentants FA sur le positionnement du chef de service dans l'organigramme ; chaque service est managé par un chef de service.

Sur la question du CIA, l'année 2018 a été une belle année d'activité. En conséquence, le CIA attribué a tenu compte des efforts fournis par les agents. Sur les campagnes de revalorisation, la Direction a toujours en tête le positionnement des agents qui encadrent. Ces propositions sont faites dans le sens de l'évolution professionnelle en cohérence avec l'entretien professionnel. La Directrice des Finances n'est pas informée du poste de DGA innovation.

- La Directrice des ressources humaines fera communiquer aux représentants les fiches de poste demandées par les représentants.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des représentants du personnel :

Abstention :	1 représentant CFE-CGC
	6 représentants CGT
	2 représentants FA
	1 représentant FO
Avis favorable :	2 représentants CFDT

IV – RATTACHEMENT ADMINISTRATIF DES AGENTS DU SAS DE CHATOU (TAD BOUCLE DE SEINE)

- Le Directeur du Territoire Boucle de Seine présente le dossier.

Issu de la réorganisation de 2015, le Secteur d'action sociale (SAS) de Chatou est l'un des 3 SAS du Territoire d'action départementale (TAD) Boucle de Seine, avec ceux de Saint-Germain-en-Laye et de Sartrouville. En mars 2018, la mobilité interne de la cheffe de service du SAS de Chatou a été palliée par les cheffes de service des SAS de Sartrouville et de Saint-Germain-en-Laye.

Considérant les évolutions attendues dans le champ de l'enfance fin 2018 (constitution des Pôles enfance-jeunesse par redéploiement de effectifs de travailleurs sociaux), le choix a été fait de ne pas ouvrir le remplacement sur ce poste de chef de service dans l'attente d'une meilleure visibilité de l'impact de cette réorganisation.

De plus, suite à la mise en place d'Yvelines Accueil et à l'internalisation des aides sociales au logement locatif (ASLL), l'équipe de Chatou se trouve ramenée à 14 agents (10 travailleurs sociaux et 4 assistants administratifs). L'anticipation qui était faite en mars 2018 d'une équipe n'ayant pas la masse critique pour fonctionner normalement (remplacements en cas d'absences ou de congés) s'avère *a posteriori* fondée. Les évolutions des missions du Pôle insertion (création de 8 postes de CPIP par redéploiement de postes de travailleurs sociaux des SAS) conduiront en 2019 au prélèvement de postes sur l'ensemble des SAS et donc à une nouvelle diminution des effectifs de travailleurs sociaux dédiés au SAS de Chatou.

Par ailleurs, dans l'attente de l'aboutissement du chantier de refonte de l'action sociale et de sa territorialisation, il paraît peu pertinent de proposer un redécoupage des SAS qui pourrait se trouver remis en question dans quelques mois.

Enfin, la situation d'encadrement par intérim mise en place en mai 2018 ne constitue pas, pour les agents et les cadres, des conditions optimales d'exercice de leurs missions.

Pour toutes ces raisons, le Directeur du TAD propose de rattacher administrativement les agents du SAS de Chatou aux deux autres SAS, suivant la répartition mise en place depuis mai 2018. Dans cette configuration, le SAS de Chatou (en tant qu'entité géographique) continue à exister mais ne dispose plus d'une équipe dédiée. Il est « couvert » par les équipes des deux autres SAS du TAD, renforcées par les agents de l'ancienne équipe de Chatou et déployées suivant la répartition des communes mise en place depuis plusieurs mois.

- Le représentant FO font remarquer que sur l'organigramme du PEJ, tous les postes ne sont pas pourvus. Il alerte sur l'épuisement des professionnels par les urgences (nombre d'arrêts maladie notable). La communication avec les autres SAS est compliquée. Les instances se déroulent sur Chatou obligeant à des déplacements. Les partenaires et la population de Boucle de Seine ont-ils eu l'information qu'ils doivent se rendre à Chatou ?

- Les représentants CGT demandent le rôle occupé par le Comité technique sachant que le déménagement est effectif depuis le 28 mars. Cela aurait dû passer au préalable à l'instance. Les réunions de concertation-négociation ne se substituent pas au Comité technique. Elles n'ont pas le même objet que l'instance de Comité Technique. La concertation permet des échanges pour la bonne compréhension des réorganisations qui permettent en aval de communiquer auprès des professionnels et d'avoir leur vision ou ressenti. Ce rattachement était une information. En aucun cas le représentant CGT lors de la concertation n'a pris position. Le rattachement administratif des agents de Saint Germain-en-Laye et Sartrouville n'aurait pas à être validé si le choix avait été fait de recruter un chef de service pour le SAS de Chatou. Une perte de proximité pour les populations qui vivent sur ces communes est à déplorer. Ils craignent que cela se produise sur d'autres équipes. Chatou n'était pas le seul secteur à avoir des difficultés. Ils demandent des précisions concernant la désectorisation de l'action sociale et l'intensification des synergies avec les CCAS évoqués dans la note. L'institution conserve le SAS de Chatou mais il est vidé des communes qui lui sont rattachées puisqu'elles sont redispachées entre les autres SAS. Comment garder un SAS qui n'a plus de communes et mettre en place un système d'informations fiable ? Les collaborateurs qui travaillent à Saint Germain-en-Laye vont avoir accès aux informations de Carrières-sur-Seine. Comment sécurise-t-on les données ? C'est l'accès aux données qui est mis en cause. Il faut reparamétrer le logiciel. Tous les courriers de Germain-en-Laye et Sartrouville partent avec leur entête. Il n'y a plus traces de l'existence du SAS de Chatou. Le caractère virtuel de Chatou n'est pas réel pour les agents. Une réorganisation de ce niveau doit faire l'objet d'échanges complémentaires. Ils rappellent la délibération de 2015 sur l'organisation sociale du Département. Depuis on ne respecte pas cette organisation. Seule l'Assemblée peut abroger ce qu'elle a créé (pour exemple la fusion des Territoires ayant donné naissance à Terres d'Yvelines n'a pas été entérinée par l'Assemblée départementale **de même que la fusion sur le territoire Grand Versailles des SAS Versailles et Versailles Couronnes**). Ils s'interrogent sur la sécurité juridique des décisions prises. **Les représentants CGT indiquent que les décisions auraient du être prises dans ce ordre, en premier une délibération de l'Assemblée départementale actant la modification de l'organisation des SAS sur le territoire de Boucle de seine, en second une délibération de l'Assemblée départementale actant la vacance d'emploi, en troisième temps une saisine de la CAP pour avis et enfin un courrier à destination de chaque agent actant la date d'effet.** L'expérience de Chatou est le symbole de la fin de l'action sociale globale et générale. On prend des postes de travailleurs sociaux pour les redéployer sur l'insertion, le logement et l'enfance. Il ne reste que 8 postes budgétaires au lieu des 15 initiaux sur le SAS de Chatou. Chaque SAS est-il susceptible de fermer prochainement ? Les violences intrafamiliales ne rentrent pas dans ces thématiques. Le quotidien des TS n'est pas exclusivement réservé au logement, à l'enfance ou à l'insertion. Que vont devenir les usagers qui ne rentrent pas dans les cases prédéfinies de l'insertion, du logement et de l'enfance ? Ils demandent sur quoi va porter leur vote ? L'équipe a eu connaissance de cette réorganisation. Et cela a généré des impacts de souffrance au travail. Les impacts territoriaux et humains ne peuvent être mis de côté. Ces méthodes de démantèlement ne peuvent être généralisées.

- Les représentants FA partagent les observations des représentants CGT, ils n'avaient pas non plus saisi que ce dossier serait soumis au vote lors de la réunion de concertation-négociation et pensaient que cela était juste une information lors de la concertation. Les difficultés du Territoire de Boucle de Seine sont bien présentées dans la note. Mais la réorganisation se fait sans vue d'ensemble (redéploiement ASLL, CPIP). Que reste-t-il au social pour fonctionner ? Les équipes d'action sociale sont réduites à peau de chagrin dans l'objectif de la refonte de l'action sociale. Les agents sont dans l'attente de savoir comment construire leur future activité. Ils ne parviennent pas à se projeter sur le devenir de leurs missions.

- Le représentant CFE-CGC rappelle que la concertation est une instance non décisionnaire et **qu'en parallèle il convenait de ne pas faire perdurer trop longtemps** des situations inconfortables pour les agents. La question de l'antériorité **est néanmoins importante et à ce titre**, Comité technique doit être consulté en amont sur tous les sujets. Il apprécie que la note soit documentée, quand d'autres directions d'emploi modifient leur organisation sans passage au Comité technique. La présentation de la démarche globale engagée par la DGAS sur l'action sociale **est demandée par la CFE-CGC depuis novembre 2017**. Le manque de visibilité sur le projet social est « inconfortable » pour les agents concernés. **Autre illustration** - les postes publiés en ligne **avant l'examen en Comité Technique. Cela interroge sur le rôle du Comité**

technique et sur les faiblesses du règlement de l'instance qui ne précise pas suffisamment les thématiques qui doivent passer en CT.

- Les représentants CFDT rejoignent le positionnement des autres représentants du personnel sur la légitimité des organisations syndicales au Comité technique. Les échanges doivent avoir lieu dans ce cadre. La découpe géographique du Territoire est de la responsabilité de la collectivité.

- La Responsable adjointe du pôle environnement RH indique que le questionnement du représentant FO sera traité en dehors du Comité technique. Elle rappelle la demande des représentants CGT qui souhaitent que les réorganisations soient anticipées pour les agents. C'est pourquoi ce dossier leur avait été présenté en réunion de concertation-négociation bien en amont.

- Le Directeur du Territoire Boucle de Seine indique que si lors de la réunion de concertation il avait senti des réticences de la part des représentants, cette réorganisation n'aurait pas eu lieu. Cela n'a pas été le cas, c'est pourquoi il ne lui a pas paru judicieux d'attendre la formalisation en Comité technique. Le calendrier était sur la table lors de la réunion de concertation et n'a pas soulevé d'opposition de leur part. Il semblerait qu'il a mal interprété la réaction des représentants car il pensait que le passage en Comité technique ne serait qu'une formalité. Ce n'est pas l'arrivée du PEJ à Chatou qui a eu pour incidence le non recrutement du chef de service mais l'anticipation de la masse critique en personnels. Il est plus aisé de lisser l'activité sur 20 collaborateurs que sur 8 pour couvrir six communes. Cela aurait posé de nombreuses difficultés en cas d'absences ou de congés et mis à mal les agents. Piloter une équipe sociale avec un seul cadre est difficile mais pour 8 agents, un encadrant n'aurait jamais pu être recruté.

Quelles sont les missions laissées au social ? Cette clarification est d'importance car il faut définir la mission avant l'organisation. Tous ces chantiers structurants impactent les collaborateurs avec leur spécialisation et peut occasionner des pertes de liens transversaux. Le champ des possibles est très large en termes de maillage du Territoire. Un travail est en cours avec les CCAS qui positionnent le Département en spécialiste car leur approche est plus générique. La refonte de l'action sociale va impacter le maillage territorial. Le SAS de Chatou garde ses six communes. On maintient trois découpages du Territoire (SAS) avec deux équipes sociales qui y opèrent. L'objectif est de ne pas brouiller la lecture vis-à-vis des partenaires. Il n'y a pas d'enjeu à garder la labellisation SAS. L'intérêt pour les communes est d'avoir des travailleurs sociaux qui suivent les usagers de leur territoire communal et tiennent des permanences. Notre organisation ne leur est pas connue et ne les intéresse pas.

Le Directeur du Territoire Boucle de Seine s'interroge sur les raisons qui feraient que les agents qui travaillent sur l'ancien SAS de Chatou n'auraient plus de droits sur le logiciel. Il n'est pas informé de la mise en œuvre technique. C'est un changement de résidence administrative, rien d'autre. Vis-à-vis de l'extérieur le SAS est maintenu. Aucune annonce de réorganisation aux partenaires ne sera effectuée tant que celle-ci ne sera pas pérenne. L'organisation interne permet de fonctionner correctement. Concernant les effectifs, il rappelle que l'on ne prend pas des effectifs dans le social pour les transférer dans les espaces verts, les agents restent sur des thématiques de l'enfance, l'insertion ou du logement. L'équipe de Chatou a vécu une situation compliquée et c'est pourquoi le Directeur du Territoire Boucle de Seine a souhaité préserver les agents. Le SAS de Chatou a été en gestion de crise pendant 12 mois. L'éclatement de l'équipe est un élément de réponse à cette situation. Les agents ressentent une amélioration de leurs conditions de travail.

- La Directrice des ressources humaines précise que ce qui est proposé au vote est la mise en place de façon pérenne de cette nouvelle organisation, notamment en termes de résidence administrative ce qui permettra aux agents de bénéficier du remboursement de leurs frais de déplacement.

La Directrice des ressources humaines souligne que tous les représentants étaient pour lors de la réunion de concertation. Elle propose donc de pérenniser cette mise en place et rappelle que des échanges ont déjà eu lieu sur l'approche sociale du Département.

- La Présidente du Comité technique demande un vote sur l'officialisation de cette organisation transitoire. Les éléments complémentaires sur l'organisation de l'action sociale ne sont pas décidés à ce jour. Le DGS a conscience des difficultés de réorganisation. Si ces réorganisations sont difficiles pour le personnel impacté, les services du Département essaient toujours de pallier aux difficultés rencontrées.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des représentants du personnel :

Abstention : 1 représentant CFE-CGC
 2 représentants CFDT

2 représentants FA
1 représentant FO
Avis défavorable : 6 représentants CGT

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h30.

**La PRESIDENTE
du COMITE TECHNIQUE**

Josette JEAN

**La SECRETAIRE
du COMITE TECHNIQUE**

Elisabeth GUYARD

**Le SECRETAIRE-ADJOINT
du COMITE TECHNIQUE**

Isabelle HERVET